

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN
DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI MEDIASI
(Studi Pada PT. Catur Karsa Inkrisuba)**

TESIS

**Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Memperoleh Derajat Gelar S-2
Program Studi Magister Manajemen**



Disusun oleh :

AHMAD RIFQI

NIM : 201520280211065

**DIREKTORAT PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG
September 2020**

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN
DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI MEDIASI
(Studi Pada PT. Catur Karsa Inkrisuba)**

Diajukan oleh :

**AHMAD RIFQI
201520280211065**

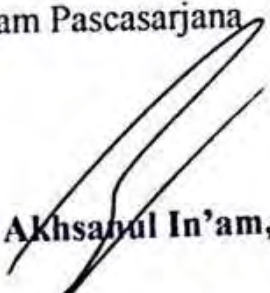
Telah disetujui
Pada hari/tanggal, **Jumat/25 September 2020**

Pembimbing Utama



Dr. Achmad Mochyi

Direktur
Program Pascasarjana



Prof. Akhsanul In'am, Ph.D

Pembimbing Pendamping



Dr. Eko Handayanto

Ketua Program Studi
Magister Manajemen



Dr. Eko Mandayanto

TESIS

Dipersiapkan dan disusun oleh :

AHMAD RIFQI

201520280211065

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
pada hari/tanggal, Jumat/ 25 September 2020
dan dinyatakan memenuhi syarat sebagai kelengkapan
memperoleh gelar Magister/Profesi di Program Pascasarjana
Universitas Muhammadiyah Malang

SUSUNAN DEWAN PENGUJI

Ketua : Dr. Achmad Mohyi
Sekretaris : Dr. Eko Handayanto
Penguji I : Dr. Nurul Asfiah
Penguji II : Dr. Sri Budi Cantika Yuli

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya :

Nama : **AHMAD RIFQI**
NIM : **201520280211065**
Program Studi : **Magister Manajemen**

Dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

1. TESIS dengan judul : **PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI MEDIASI (Studi Pada PT. Catur Karsa Inkrisuba)** Adalah karya saya dan dalam naskah Tesis ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, baik sebagian maupun keseluruhan, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dalam daftar pustaka.
2. Apabila ternyata dalam naskah Tesis ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur **PLAGIASI**, saya bersedia Tesis ini **DIGUGURKAN** dan **GELAR AKADEMIK YANG TELAH SAYA PEROLEH DIBATALKAN**, serta diproses sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.
3. Tesis ini dapat dijadikan sumber pustaka yang merupakan **HAK BEBAS ROYALTY NON EKSKLUSIF**.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 12 Oktober 2020



KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

Marilah sejenak memunajatkan rasa syukur kepada Allah SWT, atas limpahan rahmat, taufiq, hidayah, serta inayah-Nya kepada peneliti sehingga peneliti dapat menyelesaikan Tesis yang berjudul ***“Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Dengan Motivasi Kerja Sebagai Mediasi (Studi Pada PT. Catur Karsa Inkrisuba)”*** dengan baik. Tesis ini disusun untuk memenuhi syarat memperoleh gelar S-2 Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Malang.

Di dalam tulisan ini disajikan pokok-pokok bahasan yang meliputi keterlibatan, gaya kepemimpinan, kinerja dan kepuasan kerja. Peneliti sangat tertarik untuk mengungkap hal-hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Amerta Indah Otsuka, Pasuruan.

Dengan segala kerendahan hati, Penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya serta penghargaan yang tidak ternilai, kepada :

1. Bapak Rektor
2. Bapak Akhsanul In'am, Ph.D selalu direktur Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Malang
3. Bapak Dr. Eko Handayanto, M.M selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen dan Dosen Pembimbing
4. Bapak Dr. Achmad Mohyi, M.M selaku Dosen Pembimbing
5. Bapak dan Ibu Dewan Pengajar (Dosen) dan karyawan di lingkungan Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Malang

6. Jajaran Direksi, Manajemen, Atasan dan rekan-rekan kerja di PT. Catur Karsa Inkrisuba, yang telah memberikan support dan dukungan

Semoga kebaikan yang telah mereka berikan kepada penulis mendapatkan balasan dari Allah SWT dan Safaat dari Rosulullah SAW di Yaumul Hisab. Disadari atau tidak ada sebuah pepatah “Tiada Gading yang Tak Retak”. Peneliti memiliki banyak kekurangan dan kelemahan, oleh karena itu peneliti mengharapkan saran dan kritik yang membangun agar tulisan ini dapat sempurna dan bermanfaat bagi yang membutuhkan.

وَالسَّلَامُ عَلَيْكُمْ وَرَحْمَةُ اللَّهِ وَبَرَكَاتُهُ

Malang, September 2020

Peneliti

DAFTAR ISI

Pendahuluan	1
Rumusan Penelitian.....	3
Tujuan Penelitian	3
Tinjauan Pustaka	4
Loyalitas Karyawan	4
Kompensasi.....	4
Motivasi Kerja	5
Model Penelitian Empiris.....	6
Hipotesis.....	7
Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja.....	7
Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas	7
Peran Motivasi Kerja dalam Memediasi Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas.....	8
Metode Penelitian.....	8
Lokasi.....	8
Jenis Penelitian.....	8
Jenis dan Sumber Data.....	8
Populasi dan Sampel.....	9
Definisi Operasional Variabel.....	9
Pengumpulan dan Pengukuran Data	10
Uji Instrumen	11
Analisis Data.....	12
Hasil dan Pembahasan.....	15
Hasil Uji Instrumen.....	15
Analisis SEM-PLS	16
Penutup.....	24
Kesimpulan	24
Saran	24
Daftar Pustaka	25

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI MEDIASI (Studi Pada PT. Catur Karsa Inkrisuba)

Ahmad Rifqi (NIM. 201520280211065)

ahmedrifqi86@gmail.com

Dr. Achmad Mohyi (NIDN. 0707026601)

mohyimadura@gmail.com

Dr. Eko Handayanto (NIDN. 0023056801)

handayanto@umm.ac.id

Abstraksi

Tujuan penelitian ini menguji variabel mediasi motivasi kerja dalam menghubungkan pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan. Analisis dengan Structural Equation Modeling-Partial Least Square (SEMPLS) menggunakan software SmartPLS. Uji validitas dan reliabilitas menggunakan SPSS. Populasi berjumlah 163 orang dan semua menjadi sampel penelitian. Pengumpulan data menggunakan data primer. Penelitian ini mengukur keberadaan variabel mediasi motivasi kerja dalam menghubungkan kompensasi terhadap **loyalitas** karyawan. Penelitian ini menghasilkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dan loyalitas karyawan. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan dan motivasi kerja mampu menjadi mediasi kompensasi terhadap loyalitas karyawan.

Keywords: Loyalitas Karyawan, Motivasi Kerja, dan Kompensasi

Abstract

The purpose of this study is to examine the mediating variables of work motivation in linking the effect of compensation on employee loyalty. Analysis with Structural Equation Modeling-Partial Least Square (SEMPLS) using SmartPLS. Validity and reliability test using SPSS. The population numbered 163 people and all of them became the research sample. Data collection uses primary data. This study measures the existence of work motivation mediating variables in linking compensation to employee loyalty. This study results that compensation has a significant effect on work motivation and employee loyalty. Work motivation has a significant effect on employee loyalty and work motivation is able to mediate compensation for employee loyalty.

Keywords: Employee Loyalty, Work Motivation, and Compensation

PENDAHULUAN

Karyawan yang bertahan atau meninggalkan pekerjaan dan organisasi mereka tentu saja memiliki berbagai alasan, akan tetapi persoalan yang lebih besar dalam banyak organisasi adalah mengapa karyawan tersebut berhenti secara sukarela (Mathis & Jackson, 2006). Apabila perputaran karyawan banyak terjadi dalam jumlah yang besar, perlu mendapat perhatian serius dan perlu dicari informasi mengenai alasan sebenarnya mengapa para karyawan itu berhenti atau tidak setia di perusahaan dia bekerja. Loyalitas karyawan atau kesetiaan sering kali menjadi pertanyaan serius dalam sebuah perusahaan. Secara harfiah loyal berarti setia, atau loyalitas dapat diartikan sebagai suatu kesetiaan. Kesetiaan ini timbul dari kesadaran sendiri. Permasalahan mengenai loyalitas pegawai merupakan permasalahan yang akan selalu dihadapi oleh pihak manajemen instansi atau perusahaan (Safitri, 2015).

Loyalitas karyawan yang tinggi terhadap perusahaan tidak akan tumbuh begitu saja apabila kondisi dan perlakuan perusahaan terhadap karyawan tidak ikut mendukungnya (Heryati, 2016). Apabila suatu perusahaan mengalami keadaan dimana loyalitas karyawannya rendah atau mengalami penurunan maka sudah sewajarnya jika perusahaan mengadakan introspeksi diri mengenai faktor-faktor yang mungkin menjadi penyebabnya. Berhentinya karyawan dengan jumlah yang besar salah satunya berkaitan erat dengan kompensasi. Jika kompensasi yang diterima secara baik dan benar maka perasaan karyawan akan tetap memilih bertahan. Karena dirasa oleh karyawan apa yang diberikan kepadanya seimbang dengan kompensasi yang diterima. Sebaliknya, apabila kompensasi yang diberikan kurang layak dan wajar maka niat karyawan untuk pindah akan tinggi dan memilih perusahaan yang dapat memberikan kompensasi seperti yang diinginkannya (Kasmir, 2016).

Kompensasi merupakan pemberian imbalan jasa yang layak dan adil kepada karyawan. Pemberian kompensasi yang sesuai maka karyawan akan mampu bekerja secara maksimal demi mewujudkan tujuan perusahaan. Beberapa penelitian sebelumnya tentang kompensasi terhadap loyalitas karyawan

menghasilkan bahwa kompensasi dapat menjadi pemicu kepuasan dan kinerja karyawan sehingga dapat meningkatkan loyalitas karyawan (Juliani, 2009). Penelitian dari Safitri (2015), dan Heryati (2016) dihasilkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Adapun faktor lain selain kompensasi, motivasi kerja juga dapat mempengaruhi nyaman atau tidaknya karyawan untuk bertahan di sebuah organisasi. Motivasi kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan (Oktavianda & Iqbal, 2018; Wibowo, 2013). Motivasi itu sendiri dapat diartikan sebagai keadaan dalam diri pribadi seseorang sehingga orang tersebut terdorong untuk melakukan suatu kegiatan atau aktivitas. Pemenuhan terhadap kebutuhan motivasi tidak terelakkan bagi semua karyawan sebab apabila motivasi terpenuhi dengan baik maka akan berdampak pada ketenangan kerjanya (Koesmono, 2006). Pemahaman motivasi, baik yang ada dalam diri karyawan maupun yang berasal dari lingkungan akan dapat membantu dalam peningkatan loyalitas karyawan.

Motivasi kerja selain mampu berpengaruh ke loyalitas karyawan juga dapat dipengaruhi oleh kompensasi. Penelitian kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan menghasilkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja (Lavinia, 2018). Selaras dengan penelitian Haryani (2015) bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Penelitian lain juga menghasilkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap motivasi kerja (Ulfa, 2013).

Peran motivasi kerja juga penting dalam membangun hubungan kompensasi dengan loyalitas karyawan. Penelitian Lavinia (2018) menyatakan bahwa motivasi kerja berperan penting dalam membangun atau memediasi hubungan kompensasi terhadap loyalitas karyawan. Beberapa persoalan yang terjadi pada PT. Catur Karsa Inkrisuba antara lain: *pertama*, banyak pekerjaan tidak selesai dalam waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan. *Kedua*, kedisiplinan karyawan lemah dalam hal presensi. Keterlambatan masuk kerja bahkan kasus bolos kerja masih sering ditemui. *Ketiga*, banyak ditemukan karyawan yang melamar pekerjaan di perusahaan lain. Fenomena ketiga ini sering

ditemukan pada karyawan di level manajemen menengah ke bawah. Uraian tersebut menjelaskan ada kemungkinan minimnya atau kurangnya motivasi kerja dan kompensasi yang mereka terima sehingga tidak loyal terhadap perusahaan.

Ketidakloyalan karyawan diduga karena niat mereka untuk bertahan diperusahaan sangat kecil, tidak bersedia melakukan pekerjaan ekstra, minimnya rasa memiliki atas pekerjaan, dan kurangnya kesediaan diri untuk mengambil tanggung jawab lebih (Yee, Yeung, & Cheng, 2010).

Rumusan Penelitian

Berdasarkan latar belakang, maka peneliti menarik rumusan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap motivasi kerja?
2. Apakah kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan?
3. Apakah motivasi kerja memediasi pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan penelitian, maka peneliti menarik tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Mengetahui pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja.
2. Mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan.
3. Mengetahui peran motivasi kerja dalam memediasi hubungan kompensasi terhadap loyalitas karyawan.

TINJAUAN PUSATAKA

Loyalitas Karyawan

Loyalitas yang berkaitan dengan tingkat kepercayaan adalah suatu keinginan untuk melindungi dan menyelamatkan wajah bagi orang lain (Robbins & Judge, 2009). Bila seseorang memiliki loyalitas dan kepercayaan terhadap suatu hal, maka orang tersebut bersedia berkorban dan setia terhadap hal yang dipercayainya tersebut. Loyalitas merupakan tekad dan kesanggupan untuk mentaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab. Karyawan yang loyal berarti karyawan yang bersedia dengan segala kemampuan, keterampilan, dan waktu untuk ikut serta dalam segala aktivitas dalam perusahaan.

Loyalitas karyawan adalah karyawan yang puas akan menjadi loyal ketika mereka melihat organisasi mereka sebagai menawarkan peluang untuk belajar, tumbuh dan pada saat yang sama menyediakan jalur karir yang sudah jelas bahwa mereka dapat mengejar dalam organisasi (Pandey & Khare, 2012). Loyalitas kerja karyawan mengemukakan bahwa loyalitas atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi (Hasibuan & Hasibuan, 2016). Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun diluar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.

Adapun indikator dalam mengukur loyalitas karyawan (Gomes, 2017) yakni ketaatan pada peraturan, tanggung jawab pada perusahaan, kemauan untuk bekerja sama, rasa memiliki, hubungan antar pribadi, dan kesukaan terhadap pekerjaan

Kompensasi

Kompensasi adalah bayaran yang diberikan perusahaan untuk dapat meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif (Simamora, 2014). Kompensasi juga merupakan imbalan jasa/balas

jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kompensasi didefinisikan sebagai segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka (Handoko, 2012). Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan & Hasibuan, 2016).

Adapun indikator dalam mengukur kompensasi (Syah, 2013) yakni; kompensasi finansial yakni Gaji, Insentif, dan Tunjangan

Motivasi Kerja

Teori motivasi dengan pendekatan proses, tidak hanya menekankan pada faktor apa yang membuat karyawan bertindak, tetapi juga bagaimana karyawan tersebut termotivasi. Motivasi berprestasi dapat diartikan sebagai suatu kekuatan yang mendorong diri seseorang untuk mengerjakan atau melaksanakan sesuatu. Kegiatan ataupun tanggungjawab secara maksimal agar tercapai suatu prestasi kerja yang tinggi. Mc Clelland (2004) mengemukakan bahwa “produktivitas seseorang sangat ditentukan oleh *virus mental* yang ada pada dirinya”. *Virus mental* adalah kondisi jiwa yang mendorong seseorang untuk mampu mencapai prestasinya secara maksimal. *Virus mental* yang dimaksud terdiri dari 3 (tiga) dorongan kebutuhan, yaitu:

Need of achievement (kebutuhan untuk berprestasi), yaitu kebutuhan untuk berprestasi yang merupakan refleksi dari dorongan akan tanggung jawab untuk pemecahan masalah. *Need of affiliation* (kebutuhan untuk memperluas pergaulan), yaitu kebutuhan untuk berhubungan sosial, yang merupakan dorongan untuk berinteraksi dengan orang lain atau berada bersama orang lain, tidak mau melakukan sesuatu yang merugikan orang lain. *Need of power* (kebutuhan untuk menguasai sesuatu), yaitu kebutuhan untuk kekuasaan yang merupakan refleksi dari dorongan untuk mencapai otoritas dan untuk memiliki pengaruh orang lain.

Mc Clelland (2004) menjelaskan bahwa ada tiga energi yang dapat mendorong pegawai mencapai kinerja yang tinggi, yakni Motif, Harapan, dan Insentif.

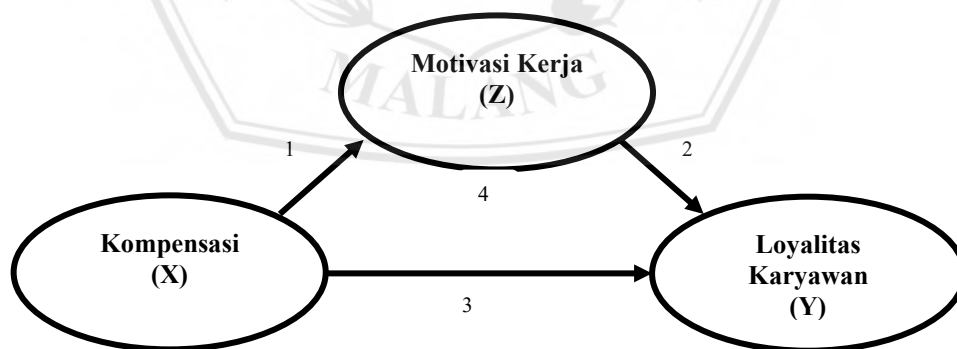
Motif adalah suatu perangsang keinginan (Dewanto, Erviantono, & Winaya) dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang. Setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Harapan (*expectancy*) adalah suatu kesempatan yang diberikan terjadi karena perilaku untuk tercapainya tujuan. Insentif (*incentive*) yaitu memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah (imbalan) kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar.

Adapun indikator dalam mengukur motivasi (Anita, Aziz, & Yunus, 2013) yaitu; Motif, Harapan, dan Hadiah.

Model Penelitian Empiris

Model penelitian empiris dibangun dengan tujuan mengetahui hubungan antar variabel kompensasi dan motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan. Sumber atau rujukan yang digunakan dalam membangun model dideskripsikan di bawah gambar 1. Maka, peneliti menarik model penelitian empiris pada gambar 1.

Gambar 1 Model Penelitian Empiris



Sumber: Safitri (2015), Heryati (2016), Juliani (2009), Oktavianda and Iqbal (2018), Wibowo (2013), Haryani (2015), Ulfa (2013), dan Lavinia (2018)

Hipotesis

1) Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja

Penelitian kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan menghasilkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap motivasi kerja (Lavinia, 2018). Selaras dengan penelitian Haryani (2015) bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Penelitian lain juga menghasilkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap motivasi kerja (Ulfa, 2013).

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang telah diuraikan, maka peneliti menarik hipotesis sebagai berikut:

H1: Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan

2) Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan

Penelitian tentang motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan menghasilkan bahwa selain kompensasi, faktor motivasi kerja juga dapat mempengaruhi nyaman atau tidaknya karyawan untuk bertahan di sebuah organisasi. Motivasi kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan (Oktavianda & Iqbal, 2018; Wibowo, 2013). Pemenuhan terhadap kebutuhan motivasi tidak terelakkan bagi semua karyawan sebab apabila motivasi terpenuhi dengan baik maka akan berdampak pada ketenangan kerjanya (Koesmono, 2005).

Penelitian tentang kompensasi terhadap loyalitas karyawan menghasilkan bahwa kompensasi dapat menjadi pemicu kepuasan dan kinerja karyawan sehingga dapat meningkatkan loyalitas karyawan (Juliani, 2009). Penelitian dari Safitri (2015), dan Heryati (2016) dihasilkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang telah diuraikan, maka peneliti menarik hipotesis sebagai berikut:

H2: Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan

H3: Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan

3) Peran Motivasi Kerja dalam Memediasi Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan

Penelitian terkait peran motivasi kerja dalam memediasi hubungan variabel kompensasi terhadap loyalitas karyawan menghasilkan bahwa motivasi kerja berperan penting dalam memediasi hubungan kompensasi terhadap loyalitas karyawan (Lavinia, 2018).

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang telah diuraikan, maka peneliti menarik hipotesis sebagai berikut:

H3: Motivasi kerja memediasi kompensasi terhadap loyalitas karyawan

METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Catur Karsa Inkrisuba Jalan Raya Randumerak No. 06 Paiton Probolinggo Jawa Timur (67291).

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian *explanatory research* (penelitian penjelasan). *Explanatory research* adalah suatu penelitian di mana peneliti menjelaskan hubungan kausal sebab akibat antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesa. Dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa kontribusi variabel-variabel bebas terhadap variabel terikatnya serta besar arah hubungan itu terjadi.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari objek yang diteliti, baik dari objek individual maupun dari suatu instansi yang sengaja mengumpulkan data dari instansi lainnya untuk kepentingan penelitian pengguna. Sumber data primer diperoleh langsung dari karyawan di PT. Catur Karsa Inkrisuba

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini merupakan karyawan dari PT. Catur Karsa Inkrisuba yang berjumlah 163 orang. Adapun penentuan jumlah sampel yang digunakan oleh peneliti adalah dengan metode sensus, bahwa sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2015). Sampel jenuh merupakan istilah lain sensus. Jumlah sampel penelitian ini adalah 163 responden.

Teknik pengambilan sampel menggunakan *non probability sampling* yang dilanjutkan dengan metode *purposive sampling* (Wiyono, 2011), yaitu pengambilan sampel dengan menentukan karakteristik tertentu yaitu karyawan bagian produksi (*engineering*) dan administrasi.

Definisi Operasional Variabel

Loyalitas Karyawan

Loyalitas karyawan merupakan tingkat kepercayaan yang dimiliki oleh karyawan terhadap tempat dia bekerja. Adapun indikator untuk mengukur loyalitas karyawan dalam penelitian ini yakni Ketaatan pada peraturan, Tanggung jawab pada perusahaan, Kemauan untuk bekerja sama, Rasa memiliki, hubungan antar pribadi, dan kesukaan terhadap pekerjaan.

Kompensasi

Kompensasi merupakan bayaran yang diterima oleh karyawan dari perusahaan atas produktivitas yang diberikan. Adapun indikator untuk mengukur kompensasi dalam penelitian ini yakni Gaji, Insentif, dan Tunjangan

Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan yang ada pada diri pribadi karyawan baik dorongan bersifat dalam diri maupun tergerak atas dorongan dari luar. Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja dalam penelitian ini yakni Motif, Harapan, dan Hadiah.

Pengumpulan dan Pengukuran Data

Sejumlah daftar pernyataan tertulis dan terstruktur yang diberikan kepada sejumlah responden sehingga diperoleh jawaban yang sesuai dengan tujuan penelitian. Kuesioner merupakan alat pengumpulan data yang utama dalam penelitian ini, mengingat hasil yang diperoleh diharapkan dapat mengukur pengaruh motivasi kerja dan sertifikasi guru terhadap kinerja serta apakah sistem penggajian mampu memoderasi hubungan kedua variabel bebas tersebut.

Konsep penelitian harus dihubungkan dengan realita dan untuk itu harus dilakukan dengan cara memberikan pada obyek atau kejadian yang sedang diamati menurut aturan tertentu (Sugiyono, 2015). Jadi dapat dikatakan bahwa pengukuran bertujuan untuk mengklasifikasikan variabel-variabel yang akan diukur agar tidak terjadi kesalahan dalam menentukan analisis data dan langkah penelitian selanjutnya. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert yang terdiri dari empat alternatif jawaban yang mengandung variasi nilai yang bertingkat dari objek penelitian melalui jawaban pertanyaan yang diberi skala 1 sampai 5 seperti pada tabel 1.

Tabel 1

Skala Likert

Skala	Deskripsi
5	Sangat Setuju
4	Setuju
3	Netral
2	Tidak Setuju
1	Sangat Tidak Setuju

Uji Instrumen

Uji Validitas

Validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau keabsahan suatu instrumen. Pengukuran yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu valid. Valid juga berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang memang seharusnya diukur (Sugiyono, 2015). Formula:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Dimana :

r_{xy} = Koefisien korelasi

N = Banyak sampel

X = Item dari variabel yang diuji

Y = Jumlah skor semua item variabel yang diuji

Perhitungan ini akan dilakukan dengan menggunakan *software SPSS* untuk menemukan nomor-nomor item yang valid dan yang gugur, perhitungan ini juga perlu dikonsultasikan dengan tabel *r product moment (Corrected Item-Total Correlation)* dengan kriteria penilaian uji validitas:

1. Apabila r hitung $\geq r$ tabel (pada taraf α 5%) maka dapat dikatakan item kuisioner tersebut valid
2. Apabila r hitung $< r$ tabel (pada taraf α 5%) maka dapat dikatakan item kuisioner tersebut tidak valid.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan suatu ukuran yang ditujukan untuk menunjukan tingkat kehandalan dari suatu instrumen. Suatu pendekatan yang cukup populer untuk mengatasi persoalan ini adalah dengan menggunakan koefisien *alpha*. Nilai

alpha berkisar antara 0 sampai 1 (Ghozali, 2011). Tindakan pengukuran akan dikatakan reliabel jika paling tidak nilai *alphanya* 0,60. Formula Uji Reliabilitas :

$$\alpha = \left[\frac{N}{N-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma^2_{item}}{\sigma^2_{total}} \right]$$

Dimana :

α = Cronbach's alpha

N = Banyaknya pertanyaan

σ^2_{item} = Variance dengan pertanyaan

σ^2_{total} = Variance dari skor

Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis Structural Equation Modeling (SEM) dengan software *SmartPLS*. Langkah Langkah analisis SEM-PLS sebagai berikut:

a. Outer Model

Evaluasi model pengukuran atau *outer model* merupakan model pengukuran yang bertujuan untuk menilai validitas dan reliabilitas model (Ghozali & Latan, 2015). Adapun pengujian dalam outer model meliputi antara lain:

- 1) Uji Validitas dengan melihat nilai yaitu *Convergent validity*, nilai ini adalah nilai *loading* faktor pada variabel laten dengan indikator-indikatornya Beberapa literatur mengatakan bahwa standar untuk faktor *loading convergent validity* adalah 0,5 namun nilai yang diharapkan adalah $> 0,7$ karena lebih baik jika nilai *loading* faktornya $> 0,7$. *Discriminant Validity*, nilai ini berfungsi untuk mengukur ketepatan model reflektif. Pada *discriminant validity* ini ditentukan dengan nilai *Average Variance Extracted*, nilai AVE yang diharapkan $> 0,5$.

- 2) Uji Reliabilitas dengan melihat nilai yaitu *Composite Reliability* berfungsi untuk mengukur reliabilitas. *Composite Reliability* ini juga digunakan untuk melihat kestabilan dan konsistensi internal indikator. Data yang mempunyai *composite reliability* $> 0,7$ mempunyai reliabilitas yang tinggi. Namun terdapat beberapa literasi yang menyatakan bahwa dalam nilai *composite* ini dapat ditoleransi dengan angka minimal yang disarankan adalah $> 0,6$. *Cronbach Alpha*, uji reliabilitas diperkuat dengan adanya *Cronbach Alpha*, nilai yang diharapkan atau di patok adalah $> 0,6$.

b. Inner Model

Evaluasi model struktural atau *inner model* bertujuan untuk memprediksi hubungan antar variabel laten (Ghozali & Latan, 2015). Analisis *inner model* dilakukan untuk memastikan bahwa model struktural yang dibangun kuat dan akurat.

Uji Hipotesis

Hipotesis penelitian untuk mengetahui hubungan variabel yang berpengaruh langsung maupun tidak langsung dengan menggunakan analisis T statistik (SmartPLS). Kriteria pengujianya adalah jika t hitung lebih besar daripada t tabel dengan nilai signifikansi $< 0,05$ (P value) maka hipotesis terbukti dan hubungan variabel signifikan, dan sebaliknya maka tidak terbukti. Berikut uraian hipotesisnya:

H1: Apabila nilai t hitung hubungan antara kompensasi terhadap motivasi kerja lebih besar dari t tabel statistik maka hipotesis diterima / terbukti dengan nilai signifikan $< 0,05$ dan sebaliknya.

H2: Apabila nilai t hitung hubungan antara motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan lebih besar dari t tabel statistik maka hipotesis diterima / terbukti dengan nilai signifikan $< 0,05$ dan sebaliknya.

H3: Apabila nilai t hitung hubungan antara kompensasi terhadap loyalitas karyawan lebih besar dari t tabel statistik maka hipotesis diterima / terbukti dengan nilai signifikan $< 0,05$ dan sebaliknya.

H4: Apabila nilai t hitung hubungan antara kompensasi terhadap loyalitas karyawan lebih melalui motivasi kerja besar dari t tabel statistik maka hipotesis diterima / terbukti dengan nilai signifikan $< 0,05$ dan sebaliknya.

Uji Sobel

Menguji variabel mediator digunakan Sobel test. Uji sobel dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variable independen (X) ke variable dependen (Y) melalui variable intervening (Z) dan untuk menunjukkan bahwa variable (Z) mampu menjadi variable intervening. Pengaruh tidak langsung X ke Y melalui Z dihitung dengan cara mengalikan jalur $X \rightarrow Y$ (a) dengan jalur $Y \rightarrow Z$ atau ab. Jika hasil perhitungan sobel test mendapatkan nilai $> 1,96$ dengan tingkat signifikansi 5%, maka membuktikan bahwa variable (Z) tersebut mampu memediasi variable (X) dan (Y).

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemanapun model dalam menerangkan variasi variable independen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Instrumen

Instrumen penelitian harus valid (sah) dan reliabel (handal), sehingga sebelum analisis lebih lanjut, maka pemenuhan semua kriteria uji instrumen harus sudah terpenuhi. Data yang sudah terkumpul harus melalui uji validitas dan reliabilitas. Berikut peneliti sajikan hasil uji instrument dalam penelitian ini:

1) Uji Validitas

Pengujian validitas data atau keabsahan data dilakukan dengan membandingkan baik hasil dari Pearson Correlation maupun Corrected Item Total Correlation dengan Tabel r. Berikut peneliti sajikan pada tabel 2.

Tabel 2
Hasil Uji Validitas Data dengan Pearson Correlation & Corrected Item – Total Correaltion

Variabel	Indikator	Pearson Correlation / r Hitung (Average)	Corrected Item – Total orrelation	r tabel	Catatan
Loyalitas Karyawan	LOK1	0,770	0,671	0,154	Valid
	LOK2	0,861	0,799	0,154	Valid
	LOK3	0,860	0,796	0,154	Valid
	LOK4	0,900	0,854	0,154	Valid
	LOK5	0,911	0,866	0,154	Valid
	LOK6	0,864	0,792	0,154	Valid
Kompensasi	KPS1	0,844	0,644	0,154	Valid
	KPS2	0,918	0,798	0,154	Valid
	KPS3	0,814	0,601	0,154	Valid
Motivasi Kerja	MKJ1	0,938	0,859	0,154	Valid
	MKJ2	0,932	0,851	0,154	Valid
	MKJ3	0,947	0,876	0,154	Valid

Sumber: Output SPSS, 2020

Berdasarkan hasil uji instrumen yang disajikan pada tabel 2 menunjukkan bahwa semua indikator valid dengan membandingkan hasil Pearson Correlation dan Corrected Item Total Correlation terhadap r Tabel ($163 = 0,154$). Hasil uji instrumen menunjukkan bahwa nilai r hitung lebih besar daripada r tabel, sehingga semua item kuesioner (instrumen) dinyatakan telah memenuhi kriteria uji validitas sehingga analisis data dapat dilakukan lebih lanjut.

2) Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas data atau kehandalan data dilakukan dengan membandingkan nilai Cronbach Alpha dengan Cut-off Standardnya. Berikut peneliti sajikan pada tabel 3.

Tabel 3
Hasil Uji Reliabilitas Data dengan Cronbach Alpha

Variabel	Cronbach Alpha	Cut off Standard	Catatan
Loyalitas Karyawan	0,930	0,60	Reliabel
Kompensasi	0,823	0,60	Reliabel
Motivasi kerja	0,933	0,60	Reliabel

Sumber: Output SPSS, 2020

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang disajikan pada tabel 3 menunjukkan bahwa semua instrumen variabel (item kuesioner) telah memenuhi kriteria reliabilitas data dengan melihat hasil nilai Cronbach Alpha dibandingkan dengan Cut-off Standard (0,60). Apabila nilai Cronbach Alpha lebih besar dari nilai Cut-off Standard maka semua instrumen variabel (item kuesioner) penelitian dikatakan reliabel (handal).

Analisis SEM-PLS

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis Structural Equation Modeling (SEM) dengan software SmartPLS. Langkah Langkah analisis SEM-PLS sebagai berikut:

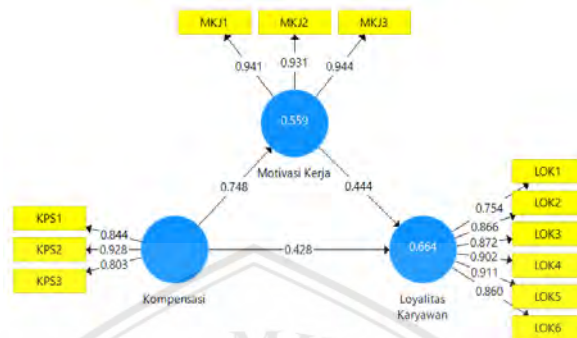
a. Hasil Uji Outer Model

Evaluasi model pengukuran atau *outer model* merupakan model pengukuran yang bertujuan untuk menilai validitas dan reliabilitas model (Ghozali & Latan, 2015). Adapun pengujian dalam outer model meliputi antara lain:

1) Hasil Uji Validitas Data

a) Gambar Hasil Outer Model

Gambar 2
Hasil Output Outer Model Penelitian



Sumber: Output SmartPLS, 2020

b) Convergent Validity (Loading Factor)

Uji Validitas dengan melihat nilai yaitu *Convergent validity*, nilai ini adalah nilai *loading* faktor pada variabel laten dengan indikator-indikatornya.

Tabel 4
Hasil Outer Model (Convergent Validity – Loading Factor)

Indikator	Loyalitas Karyawan	Kompensasi	Motivasi Kerja
LOK1	0,754		
LOK2	0,866		
LOK3	0,872		
LOK4	0,902		
LOK5	0,911		
LOK6	0,860		
KPS1		0,844	
KPS2		0,928	
KPS2		0,803	
MKJ1			0,941
MKJ2			0,931
MKJ3			0,944

Sumber: Output SmartPLS, 2020

Berdasarkan hasil analisis Outer Model dengan uji validitas data pada tabel 4 menggunakan convergent validity untuk melihat

loading factor diperoleh bahwa semua loading factor (nilai jalur indikator) telah memenuhi kriteria convergent validity yaitu diatas $> 0,7$ (dimana standar minimal convergent validity adalah 0,5 namun nilai yang diharapkan $> 0,7$) sehingga analisis data dapat dilakukan lebih lanjut.

c) Discriminant Validity (Average Variance Extracted)

Uji Validitas dengan melihat nilai yaitu *Discriminant Validity*, nilai ini berfungsi untuk mengukur ketepatan model reflektif. Pada *discriminant validity* ini ditentukan dengan nilai *Average Variance Extracted*, nilai AVE yang diharapkan $> 0,5$.

Tabel 5
Hasil Outer Model (Discriminant Validity – Average Variance Extracted)

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Loyalitas Karyawan	0,744
Kompensasi	0,739
Motivasi Kerja	0,882

Sumber: Output SmartPLS, 2020

Berdasarkan hasil analisis Outer Model dengan uji validitas data pada tabel 5 menggunakan discriminant validity untuk melihat average variance extracted diperoleh bahwa semua nilai average variance extracted telah memenuhi kriteria discriminant validity yaitu diatas $> 0,5$ (dimana standar minimal discriminant validity untuk AVE adalah 0,5) sehingga analisis data dapat dilakukan lebih lanjut..

2) Hasil Uji Reliabilitas Data (Composite Reliabilty & Cronbach Alpha)

Uji Reabilitas dengan melihat nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach Alpha* yang berfungsi untuk mengukur reliabilitas.

Composite Reliability dan *Cronbach Alpha* ini digunakan untuk melihat kestabilan dan konsistensi internal indikator.

Tabel 6
Hasil Outer Model (Composite Reliability & Cronbach Alpha)

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Loyalitas Karyawan	0,930	0,945
Kompensasi	0,822	0,894
Motivasi Kerja	0,933	0,957

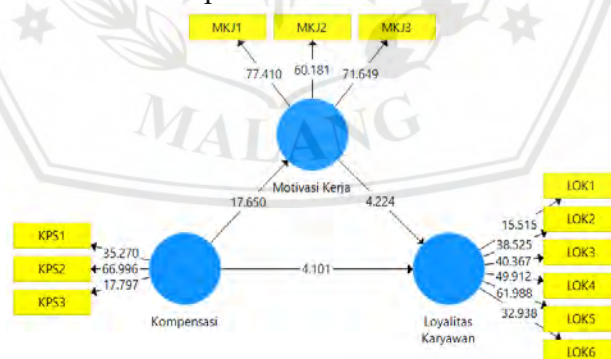
Sumber: Output SmartPLS, 2020

Berdasarkan hasil analisis Outer Model dengan uji reliabilitas data pada tabel 6 menggunakan *composite reliability* dan *Cronbach alpha* diperoleh bahwa semua nilai *composite reliability* dan *Cronbach alpha* telah memenuhi kriteria reliabilitas (dimana standar minimal *composite reliability* adalah $> 0,7$ dan *Cronbach Alpha* adalah $> 0,6$) sehingga analisis data dapat dilakukan lebih lanjut.

b. Hasil Uji Inner Model

1) Gambar Model Penelitian

Gambar 3
Hasil Output Inner Model Penelitian



Sumber: Output SmartPLS, 2020

2) Analisis T Statistik

Analisis *inner model* dilakukan untuk memastikan bahwa model struktural yang dibangun kuat dan akurat. Hasil *Inner Model*

bertujuan untuk melihat hubungan langsung dan tidak langsung didalam model penelitian empiris. Analisis *Inner Model* ditunjukkan dengan melihat hasil nilai T statistic dan P value.

Tabel 7
Hasil Inner Model (Uji T Statistik) Hubungan Langsung

Hubungan Langsung Antar Variabel	T Statistic	T Tabel	P Value	Cut-off P Value
Kompensasi > Loyalitas Karyawan	4,101	1,974	0,000	0,05
Kompensasi > Motivasi Kerja	17,650	1,974	0,000	0,05
Motivasi Kerja > Loyalitas Karyawan	4,224	1,974	0,000	0,05

Sumber: Output SmartPLS, 2020

Berdasarkan analisis Inner Model pada tabel 7 dihasilkan bahwa uji T statistik hubungan langsung antar variabel dengan nilai statistik T dan nilai signifikansi (p value) menunjukkan bahwa:

- a. Hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan terbukti. Hal itu ditunjukkan dengan hasil analisis hubungan variabel kompensasi terhadap loyalitas karyawan (T hitung: 4,101 > T tabel: 1,974) dan hubungan yang signifikan (P value: 0,000 < Cut-off P value: 0,05).
- b. Hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja terbukti. Hal itu ditunjukkan dengan hasil analisis hubungan variabel kompensasi terhadap motivasi kerja (T hitung: 17,650 > T tabel: 1,974) dan hubungan yang signifikan (P value: 0,000 < Cut-off P value: 0,05).
- c. Hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan terbukti. Hal tersebut ditunjukkan dengan hasil analisis hubungan variabel motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan (T hitung: 4,224 > T tabel: 1,979) dan hubungan yang tidak signifikan (P value: 0,000 < Cut-off P value: 0,05).

Analisis selanjutnya yaitu menguji hubungan variabel tidak langsung dengan menggunakan Sobel Test. Berikut peneliti sajikan pada tabel 8.

Tabel 8
Hasil Inner Model (Uji T Statistik) Hubungan Tidak Langsung

Hubungan Tidak Langsung Antar Variabel	T Statistic	T Tabel	P Value	Cut-off P Value
Kompensasi > Motivasi Kerja > Loyalitas Karyawan	4,114	1,974	0,000	0,05

Sumber: Output Sobel Test, 2020

Berdasarkan analisis Inner Model hubungan variabel tidak langsung dengan menggunakan Sobel Test pada tabel 8 dihasilkan bahwa uji T statistik hubungan tidak langsung antar variabel dengan nilai statistik T dan nilai signifikansi (p value) menunjukkan bahwa:

- d. Hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa motivasi kerja mampu berperan memediasi hubungan variabel kompensasi terhadap loyalitas karyawan terbukti. Hal tersebut ditunjukkan dengan hasil analisis peran variabel motivasi kerja dalam hubungan kompensasi terhadap loyalitas karyawan (T hitung: 4,114 > T tabel: 1,974) dan hubungan yang signifikan (P value: 0,000 < Cut-off P value: 0,05).

c. Hasil Koefisien Determinasi (r square)

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemanapun model dalam menerangkan variasi variable independen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Berikut hasil Koefisien Determinasi (r square) disajikan pada tabel 8.

Tabel 8
Hasil Koefisien Determinasi (r square)

Variabel Dependen	R Square	R Square Adjusted
Kompensasi > Motivasi Kerja	0,559	0,557
Kompensasi & Motivasi Kerja > Loyalitas karyawan	0,664	0,660

Sumber: Output SmartPLS, 2020

Berdasarkan analisis model penelitian yang ditunjukkan pada tabel 8 dihasilkan bahwa variabel motivasi kerja dipengaruhi total sebesar 0,559 atau 55,9% oleh variabel kompensasi, sehingga terdapat 44,1% yang dipengaruhi oleh variabel lain dan tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kemudian, variabel loyalitas karyawan dipengaruhi total sebesar 0,664 atau 66,4% oleh kompensasi dan motivasi kerja, sehingga terdapat 33,6% yang dipengaruhi oleh variabel lain dan tidak diteliti dalam penelitian ini.

d. Pembahasan

Berdasarkan analisis penelitian dan pengujian hipotesis maka peneliti sajikan pembahasan hasil sebagai berikut:

1) Kompensasi Berpengaruh Signifikan Terhadap loyalitas Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi dapat meningkatkan loyalitas karyawan di PT Catur Karsa Inkrisuba. Hasil penelitian ini selaras dengan Safitri (2015), dan Heryati (2016) dihasilkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Penelitian ini mengindikasikan bahwa gaji yang diterima, insentif yang diperoleh, dan tunjangan tambahan yang diberikan oleh PT Catur Karsa Inkrisuba mampu meningkatkan ketaatan pada peraturan dan tanggung jawab pada perusahaan, meningkatkan kemauan kerjasama dan rasa memiliki atas pekerjaan, serta dapat meningkatkan hubungan baik antar pribadi.

2) Kompensasi Berpengaruh Signifikan Terhadap Motivasi Kerja

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap peningkatan motivasi kerja karyawan PT Catur Karsa Inkrisuba. Hasil penelitian ini selaras dengan Haryani (2015), Lavinia (2018), dan Ulfa (2013) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

Penelitian ini mengindikasikan bahwa gaji yang diterima, insentif yang diperoleh, dan tunjangan tambahan yang diberikan oleh PT Catur Karsa Inkrisuba mampu meningkatkan dorongan dalam bekerja, meningkatkan harapan kedepan terkait pekerjaan, dan

memiliki dorongan untuk mendapatkan hasil ekstra yaitu hadiah atau prestasi.

3) Motivasi Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Loyalitas Karyawan

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa motivasi kerja linear dengan peningkatan loyalitas karyawan PT Catur Karsa Inkrisuba. Penelitian ini selaras dengan Oktavianda and Iqbal (2018), Wibowo (2013), dan Koesmono (2005) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap peningkatan loyalitas karyawan.

Penelitian ini mengindikasikan bahwa dorongan dalam bekerja, harapan kedepan terkait pekerjaan, dan memiliki dorongan untuk mendapatkan hasil ekstra yaitu hadiah atau prestasi yang dibangun didalam lingkungan PT Catur Karsa Inkrisuba linear atau mampu meningkatkan ketaatan pada peraturan dan tanggung jawab pada perusahaan, meningkatkan kemauan kerjasama dan rasa memiliki atas pekerjaan, serta dapat meningkatkan hubungan baik antar pribadi.

4) Peran Motivasi Kerja dalam Memediasi Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan

Peran motivasi kerja dalam memediasi hubungan kompensasi terhadap loyalitas karyawan menunjukkan peran penting, sehingga keberadaan motivasi kerja dibutuhkan dalam rangka meningkatkan loyalitas karyawan. Hasil penelitian ini Lavinia (2018) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berperan penting dalam memediasi hubungan kompensasi terhadap loyalitas karyawan.

Penelitian ini juga mengungkap bahwa peran motivasi kerja terkait dorongan dalam bekerja, harapan kedepan terkait pekerjaan, dan memiliki dorongan untuk mendapatkan hasil ekstra yaitu hadiah atau prestasi mampu menjadi peran penting dalam memediasi hubungan kompensasi yang terbentuk atas gaji yang diterima, insentif yang diperoleh, dan tunjangan tambahan dapat secara maksimal meningkatkan ketaatan pada peraturan dan tanggung jawab pada

perusahaan, meningkatkan kemauan kerjasama dan rasa memiliki atas pekerjaan, serta dapat meningkatkan hubungan baik antar pribadi.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan maka peneliti menarik kesimpulan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dan loyalitas karyawan. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan dan motivasi kerja berperan penting dan signifikan dalam memediasi hubungan kompensasi terhadap loyalitas karyawan

Penelitian ini menghasilkan bahwa peran motivasi kerja merupakan faktor penting dalam memediasi hubungan kompensasi terhadap loyalitas karyawan. Faktanya adalah bahwa motivasi kerja mampu menjembatani kompensasi terhadap loyalitas karyawan.

Saran

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan kajian dalam rangka meningkatkan loyalitas karyawan dan memberikan tambahan informasi bagi manajemen PT Catur Karsa Inkrisuba untuk mempertahankan karyawan terbaik yang dimiliki.

Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi bahan referensi bagi peneliti selanjutnya untuk menguji model yang sama di Perusahaan yang berbeda, agar dapat menjelaskan keterkaitan antar variabel lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Anita, J., Aziz, N., & Yunus, M. (2013). Pengaruh penempatan dan beban kerja terhadap motivasi kerja dan dampaknya pada prestasi kerja pegawai dinas tenaga kerja dan mobilitas penduduk aceh. *Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*, 2(1), 67-77.
- Dewanto, D. H., Erviantono, T., & Winaya, I. K. (2016). Pengaruh Sertifikasi terhadap Kinerja Guru di SMA N 1 Gianyar. *Citizen Charter*, 1(1).
- Ghozali, I. (2011). Analisis Multivariat Dengan Menggunakan SPSS. *Edisi Tiga. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro*.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Squares, konsep, teknik dan aplikasi menggunakan program Smartpls 3.0 untuk penelitian empiris*.
- Gomes, L. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di CV Hartono Flash Surabaya. *Agora*, 5(2).
- Handoko, H. (2012). Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia. *Yogyakarta, Penerbit BPFE*.
- Haryani, S. S. (2015). Pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja dan kinerja (Studi pada karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 25(1).
- Hasibuan, M. S., & Hasibuan, H. M. S. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*: Bumi Aksara.
- Heryati, A. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di Departemen Operasi PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang. *Jurnal Ecoment Global*, 1(2), 56-75.
- Juliani, R. D. (2009). Pengaruh Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan. *Dinamika Sains*, 7(15).
- Kasmir, D. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). *Jakarta: Rajawali Pers*.
- Koesmono, H. T. (2005). Pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi dan kepuasan kerja serta kinerja karyawan pada sub sektor industri pengolahan kayu skala menengah di Jawa Timur. *Jurnal manajemen dan kewirausahaan*, 7(2), 171-188.

- Koesmono, H. T. (2006). Pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi dan kepuasan kerja serta kinerja karyawan pada sub sektor industri pengolahan kayu skala menengah di Jawa Timur. *Jurnal manajemen dan kewirausahaan*, 7(2), 171-188.
- Lavinia, D. (2018). Pengaruh Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Ehya Purwa Raharjo Gresik. *Agora*, 6(1).
- Mathis, R., & Jackson, W. (2006). Human Resources Development (Track MBA series/terjemahan). *Jakarta: Prestasi Pustaka*.
- Mc Clelland, D. (2004). Transformational Leadership and Organizational Citizenship Behaviour: Terjemahan, Bandung: Fakultas Bisnis dan Manajemen Universitas Widyatama.
- Oktavianda, A. A., & Iqbal, M. (2018). Pengaruh Leader Member Exchange (Lmx) Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Jatim Malang Selatan). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 58(2), 179-187.
- Pandey, C., & Khare, R. (2012). Impact of job satisfaction and organizational commitment on employee loyalty. *International Journal of Social Science & Interdisciplinary Research*, 1(8), 26-41.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2009). Organizational Behavior. 13 Three Edition: USA: Pearson International Edition, Prentice-Hall.
- Safitri, R. (2015). Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Putera Lautan Kumala Lines Samarinda. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 3(3), 650-660.
- Simamora, H. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi ketiga, penerbit STIE YKPN: Yogyakarta.
- Sugiyono, P. (2015). Metode penelitian kombinasi (mixed methods). *Bandung: Alfabeta*.
- Syah, H. (2013). Pengaruh kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja dan motivasi kerja karyawan pada PT. Graha Raja Empat. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 1(2).
- Ulfa, M. (2013). Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Auto 2000 Malang Sutoyo). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 3(1).

- Wibowo, J. (2013). Pengaruh Leader Member Exchange (Lmx), Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan Departemen Penjualan CV. Pratama Jaya di Madiun. *Agora*, 1(3), 1218-1226.
- Wiyono, G. (2011). Merancang penelitian bisnis dengan alat analisis SPSS 17.0 & SmartPLS 2.0. *Yogyakarta: UPP STIM YKPN*.
- Yee, R. W., Yeung, A. C., & Cheng, T. E. (2010). An empirical study of employee loyalty, service quality and firm performance in the service industry. *International Journal of Production Economics*, 124(1), 109-120.

